

# SAMENVATTING

Nederland is een aantrekkelijk land voor wetenschappelijke onderzoekers. De kwaliteit van het onderzoek is hoog, de onderzoeksinfrastructuur is uitstekend, Nederland biedt goede secundaire arbeidsvoorwaarden en een prettige leefomgeving. De toenemende internationale onderzoekssamenwerking en de groei van wetenschappelijke activiteiten in opkomende economieën zoals China en India maken het noodzakelijk om deze sterke uitgangspositie verder te verstevigen. Ook in de toekomst wil Nederland immers aantrekkelijk blijven voor zowel junior toptalent als senior toponderzoekers. De KNAW heeft een adviescommissie ingesteld met de opdracht om te onderzoeken welke gevolgen Nederland ondervindt van geografische mobiliteit van wetenschappelijke onderzoekers en met aanbevelingen te komen om de positie van Nederland te versterken. De commissie heeft zich gericht op langdurige mobiliteit – twee jaar of meer – en op wetenschappelijke onderzoekers vanaf het niveau van universitair docent.

De KNAW concludeert op basis van het onderliggende rapport dat de adviescommissie opstelde, dat er in Nederland in het afgelopen decennium geen sprake was van een braindrain of braingain, maar van een groeiende *brain circulation*. Het aantal wetenschappelijke onderzoekers dat naar Nederland kwam, was in balans met het aantal onderzoekers dat vertrok. Bovendien groeit de geografische mobiliteit: het wetenschappelijk personeel in Nederland is steeds internationaler geworden. Dat geldt ook voor de toponderzoekers met een VIDI- of VICI-beurs. Een derde van de VIDI-laureaten en een kwart van de VICI-laureaten heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. Deze cijfers illustreren mede dat Nederland een open land is en de NWO Vernieuwingsimpuls een succesvol en aantrekkelijk instrument voor *brain circulation*. Verder blijkt de Vernieuwingsimpuls onderzoekers te ondersteunen bij de opbouw of voortzetting van een wetenschappelijke carrière in Nederland: meer dan 90% van de laureaten blijft in Nederland na afronding van de beurs. Onderzoekers waarin wordt geïnvesteerd

blijven dus in Nederland wonen en werken. De steeds hogere aanvraagdruk bij NWO en het dalende honoreringspercentage zijn daarbij een punt van zorg.

Een groot aantal push- en pullfactoren blijkt een rol te spelen bij internationale mobiliteit van onderzoekers, maar onderzoekers hechten het grootste belang aan het beschikbare onderzoeksbudget en intellectuele vrijheid in besteding. Daarnaast spelen persoonlijke factoren een grote rol. Nederland scoort positief op de kwaliteit van het onderzoek in het algemeen, de aanwezige onderzoeksinfrastructuur, de NWO Vernieuwingsimpuls, de balans tussen werk en privéleven en de kwaliteit van het basis- en voortgezet onderwijs. Nederland wordt minder goed beoordeeld op de beschikbaarheid van onderzoeksbudget voor nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek. Daarnaast presteert ons land niet goed op de hoeveelheid structurele financiering en op diversiteit. Een zorgpunt is dat het dalende onderzoeksbudget voor nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek en het gebrek aan structurele financiering ertoe kan leiden dat de balans tussen instroom en uitstroom van toponderzoekers in de nabije toekomst minder gunstig zal uitvallen.

Er liggen voor Nederland veel kansen om te profiteren van de sterke punten en om de zwakke punten te verbeteren. De KNAW doet daarvoor de volgende aanbevelingen:

#### AANBEVELING 1: ZORG VOOR TALENT

Nederland kan voortbouwen op het sterke instrument van de NWO Vernieuwingsimpuls dat wetenschappelijke onderzoekers veel vrijheid biedt in het doen van onderzoek. Deze beurzen worden uitgevoerd in Nederland, maar zijn beschikbaar voor alle nationaliteiten en kunnen ook vanuit het buitenland worden aangevraagd. De kwalitatieve analyse in dit rapport laat echter ook zien, dat het carrièreperspectief voor onderzoekers een punt van zorg is en dat er een gebrek is aan meer structurele middelen. Dergelijke middelen zijn nodig om de goede onderzoeksinfrastructuur in Nederland te kunnen handhaven en om langetermijnonderzoeksprojecten te financieren. Subsidiemogelijkheden voor een langere periode geven meer vrijheid, zekerheid en vertrouwen aan onderzoekers en leiden tot minder bureaucratie. De precieze behoeften kunnen echter per domein verschillen.

De KNAW adviseert NWO daarom om bij de uitwerking van de in september 2017 aangekondigde maatregelen, per domein nader te bekijken op welke wijze en onder welke voorwaarden het de subsidieprogramma's gericht op talent en vrij en vernieuwend onderzoek kan versterken. En om per domein te bezien of meer investeringen nodig zijn in junior toptalent of in senior toponderzoekers. Subsidieinstrumenten die stimuleren dat onderzoekers gezamenlijk interdisciplinair onderzoek doen, zouden daarbij overwogen moeten worden.

Daarnaast is belangrijk dat universiteiten en onderzoeksinstituten voldoende aandacht houden voor talentontwikkeling. Duidelijke afspraken met onderzoekers over carrièreperspectief en beoordeling op prestaties in onderzoek, onderwijs én kennisbenutting zijn hierbij cruciaal. Waak echter voor een afrekencultuur waarbij onderzoekers te veel tijd kwijt zijn aan de verantwoording en zich in te korte tijd moeten bewijzen.

## **AANBEVELING 2: THE UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS**

*The University of The Netherlands* is een gezamenlijke internationale positionering van Nederlandse universiteiten en een samenwerking bij de werving en begeleiding van buitenlands talent, zonder een formele organisatorische aanpassing. Door het accentueren en verder uitbouwen van de bestaande samenwerkingsverbanden kan Nederland nog meer gebruikmaken van de hoge kwaliteit van het academisch onderzoek over de volle breedte, de uitstekende onderzoeksinfrastructuur, de open en platte structuur van het academisch onderzoek en de korte geografische afstanden. Op deze wijze kunnen de verschillende organisaties elkaar versterken en aanvullen zonder verlies van de eigen identiteit. De VSNU, universiteiten, KNAW- en NWO-instituten zouden gezamenlijk verder moeten uitwerken op welke vlakken *The University of The Netherlands* toegevoegde waarde zou kunnen bieden, hoe deze kan worden vormgegeven en welke organisaties coördinerende rollen zouden moeten krijgen in de verdere invulling van de verschillende initiatieven. Waar mogelijk zal de KNAW deze verdere uitwerking faciliteren.

De KNAW ziet voordelen in een bundeling van krachten in de vorm van *The University of The Netherlands* op de volgende vlakken:

### **A. INTERNATIONALE BRANDING VOOR HET AANTREKKEN VAN ONDERZOEKSTALENT**

Bepaal op welke thema's Nederland een krachtig onderzoeksland is en breng de verschillende onderzoeksgroepen rond die thema's bij elkaar, zoals in de Nationale Wetenschapsagenda gebeurt. Analyseer waar Nederland internationale toegevoegde waarde kan hebben. Treed daarmee vervolgens krachtig naar buiten om zo internationaal een sterke(re) naam te krijgen. Werf actief junior toptalent en senior toponderzoekers en benadruk daarbij het goede werk- en leefklimaat en het goede schoolsysteem voor basis- en voortgezet onderwijs in Nederland.

### **B. EEN WARM WELKOM VOOR BUITENLANDSE ONDERZOEKERS**

Bouw voort op actieve (multi-)disciplinaire verbanden die landelijk contact tussen onderzoekers van verschillende universiteiten ondersteunen en daarmee ook de integratie van buitenlandse collega's in de professionele gemeenschap bevorderen. Bied buitenlandse onderzoekers een warm welkom door ze te introduceren in deze nationale 'familie' van onderzoekers in en rond hun expertise. Niet alle disciplines kennen dit soort verbanden al. Actieve bestaande netwerken kunnen voor deze

disciplines ter inspiratie dienen. Daarnaast blijft een goede begeleiding op het niveau van universiteit, onderzoeksinstituut en onderzoeksgroep van groot belang voor de integratie van onderzoekers uit het buitenland. Voor praktische hulp kan goed gebruik worden gemaakt van de regionale expat centers.

#### C. ONDERSTEUNING BIJ HET VINDEN VAN EEN BAAN VOOR DE PARTNER VAN DE ONDERZOEKER

Een internationale carrière stap kan worden gehinderd doordat de partner van de onderzoeker niet mee wil of kan. Belangrijk element hierin is vaak of er voor de partner ook een interessante baan te vinden is. Dit wordt het *two-body problem* genoemd. Nederland kan bij het zoeken van een baan voor de partner van een onderzoeker veel constructiever gebruikmaken van de korte geografische afstanden in Nederland en het uitstekende openbaar vervoer- en wegennetwerk. Dit maakt het mogelijk om het two-body problem in nationaal verband aan te pakken.

#### D. VERBETERING VAN INCLUSIVITEIT

De toenemende complexiteit en multidisciplinariteit van maatschappelijke problemen vraagt om grotere en divers samengestelde onderzoeksteams. Dat betekent dat onderzoeksorganisaties in de werving zouden moeten streven naar divers samengestelde teams, maar ook naar een cultuur waarin optimaal wordt geprofiteerd van de verschillen tussen perspectieven en opvattingen van deze diverse teams. Internationaal staat Nederland nog altijd bekend als een open land. Dit spreekt wetenschappers aan. Naast het benutten van dit beeld in de internationale profilering is het verbeteren van verschillende vormen van diversiteit en inclusiviteit een aandachtspunt. Want ondanks onze reputatie blijkt uit dit rapport dat Nederland wat betreft de ervaren inclusiviteit niet goed scoort ten opzichte van de referentielanden. Hiermee laten we talent onbenut dat ons in de wetenschap verder kan brengen. We lopen zo het risico dat de slechte prestaties op het gebied van inclusiviteit zowel de aantrekkelijkheid als de prestaties van ons land als onderzoeksland negatief gaan beïnvloeden.

Nederlandse universiteiten zouden dit kunnen verbeteren door een gezamenlijk diversiteitsbeleid te ontwikkelen op basis van de al bestaande best practices bij de verschillende universiteiten. En om te bezien of maatregelen ter bevordering van genderdiversiteit ook toepasbaar zijn op het bevorderen van etnische diversiteit. Daarnaast kan Nederland leren van ervaringen in andere landen zoals Zweden. Belangrijke elementen in de ontwikkeling van een gezamenlijk diversiteitsbeleid zijn: een cultuur waarin inclusiviteit de norm is en verschillen worden gewaardeerd, een familievriendelijk beleid, krachtig leiderschap, de ontwikkeling van interculturele competenties bij alle medewerkers, en actieve werving van onderzoekers met een minderheidsachtergrond.